

Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kantor Desa Jayanegara Kabupaten Karawang

Patimah¹, Sihabudin², Robby Fauji³

^{1,2,3}Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

E-mail: mn22.patimah@mh.ubpkarawang.ac.id¹, sihabudin@ubpkarawang.ac.id²,
robby.fauji@ubpkarawang.ac.id³

Article History:

Received: 13 Maret 2026

Revised: 15 Mei 2026

Accepted: 30 Mei 2026

Keywords: *Lingkungan kerja, kinerja pegawai, aparatur desa*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran lingkungan kerja dalam membentuk kinerja pegawai di Kantor Desa Jayanegara. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memahami kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik serta pengalaman aparatur desa dalam melaksanakan tugas pelayanan publik. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi dengan informan yang dipilih secara purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, seperti tata ruang dan ketersediaan fasilitas kerja, serta lingkungan kerja non fisik berupa hubungan kerja, komunikasi, dan dukungan pimpinan, berperan dalam meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan efektivitas kerja pegawai. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa keterbatasan pada aspek lingkungan kerja fisik yang memengaruhi kenyamanan kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja aparatur desa secara berkelanjutan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pemerintah desa dalam upaya perbaikan lingkungan kerja guna meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan publik.*

PENDAHULUAN

Desa merupakan unit pemerintah yang berperan sangat penting dalam pelayanan publik bagi masyarakat. Menurut undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa ialah “pemerintah desa memiliki kewenangan dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya, dalam menjalankan tugas tersebut, pegawai desa harus bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, baik dari segi fasilitas, hubungan antar pegawai, maupun suasana kerja. Ketika lingkungan kerja sempit, fasilitas terbatas, atau komunikasi antar pegawai yang tidak harmonis, maka akan berdampak langsung terhadap pencapaian kinerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja juga merupakan bentuk implementasi dari prinsip tata kelola pemerintahan yang baik di tingkat desa.

Kantor desa jayanegara Tempuran sebagai lembaga pemerintah desa memiliki tanggung jawab yang sangat penting dalam menyelenggarakan pelayanan publik, dan kinerja karyawan

merupakan salah satu faktor kunci dalam mewujudkan efektivitas tersebut. Observasi menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di kantor relatif layak seperti bangunan yang digunakan, sarana prasarana tersedia, namun terdapat aspek yang kurang optimal, seperti pencahayaan belum merata, sirkulasi udara kurang maksimal, dan penataan ruang kerja yang belum ideal. Hal tersebut relevan dengan temuan bahwa elemen fisik lingkungan kerja (light, air quality, space) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ulasan di integratif tentang physical work environments menunjukkan bahwa ruang kerja yang terstruktur dengan baik dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja individu. Dengan demikian, meski fasilitas dasar sudah tersedia, masih ada peluang untuk peningkatan kualitas fisik lingkungan kerja yang dapat berdampak nyata pada produktivitas pegawai di kantor desa jayanegara.

Di era modern saat ini, setiap instansi pemerintah sangat dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang maksimal agar dapat meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa. Namun pada kenyataannya, masih banyak fenomena yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan desa belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut terlihat dari masih adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai target, kurang disiplin waktu, serta masih terbatasnya inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

Fenomena yang terjadi di desa jayanegara tempuran kabupaten Karawang, di temukan bahwa lingkungan kerja kantor desa jayanegara tempuran kabupaten karawang. Dimana fasilitas kantor desa sebenarnya sudah mulai menunjukkan tanda-tanda perlu di perbaiki. Beberapa ruangan sudah kurang nyaman digunakan, tata letak kerja belum tertata efisien, serta peralatan kerja masih terbatas. Hal ini membuat para pegawai kurang leluasa dalam melaksanakan aktivitas harian, selain itu dari sisi lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan antar pegawai koordinasi, dan komunikasi antar perangkat desa, masih belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Suasana kerja memang terbilang “aman”, namun belum sepenuhnya harmonis. Karena masih ada pegawai yang bekerja secara individual tanpa kolaborasi yang kuat. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa baik faktor lingkungan kerja fisik ataupun non fisik masih menjadi tantangan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Desa Jayanegara Tempuran Kabupaten Karawang. Oleh karena itu, meskipun kondisi fisik seperti komunikasi, dukungan pimpinan, dan iklim kerja masih perlu diatasi agar kinerja karyawan di kantor desa jayanegara dapat meningkat secara optimal.

Beberapa peneliti juga membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai. Menurut penelitian Sitorus dan Mesra (2022), bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. Hasil serupa juga di perkuat oleh penelitian Putra, Agustina, dan Aziz (2024) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui perantara kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan pegawai yang produktif dan berkinerja tinggi.

Tabel 1. Hasil Pra-survei Tahun 2026

Variabel	Indikator	Ya	Tidak
Lingkungan kerja – Kinerja pegawai	kondisi fisik lingkungan kerja seperti kebersihan, suhu ruangan, dan kenyamanan tempat kerja memiliki pengaruh terhadap fokus, semangat, dan produktivitas pegawai.	100%	0%
Lingkungan kerja	pencahayaan dan sirkulasi udara di ruang kerja masih perlu di perbaiki.	80%	20%
Lingkungan kerja – Kinerja pegawai	fasilitas kerja yang tersedia tidak cukup banyak seperti komputer sehingga pegawai lain menunggu untuk menyelesaikan tugasnya.	100%	0%

Lingkungan kerja – Kinerja pegawai	komunikasi antar pegawai di kantor desa masih perlu ditingkatkan agar pekerjaan berjalan lebih lancar.	80%	20%
Lingkungan kerja	dukungan antar rekan kerja belum selalu dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai.	100%	0%
Lingkungan kerja – Kinerja pegawai	dukungan dan perhatian pimpinan dirasakan berperan dalam membantu pegawai menyelesaikan tugas, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam pemberian arahan dan motivasi.	100%	0%
Lingkungan kerja – Kinerja pegawai	efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun non fisik.	100%	0%
Lingkungan kerja – Kinerja pegawai	Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman atau kurang kondusif dirasakan dapat sedikit menghambat kelancaran dan hasil kerja pegawai.	100%	0%
Lingkungan kerja – Kinerja pegawai	kenyamanan lingkungan kerja berperan dalam membentuk kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas.	100%	0%
Lingkungan kerja	Pencahayaan ruang kerja belum merata dan kurang mendukung saat bekerja.	80%	20%

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja pegawai di Kantor Desa Jayanegara. Seluruh responden (100%) menyatakan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja, yang meliputi kebersihan, suhu ruangan, dan kenyamanan tempat kerja, berpengaruh terhadap fokus, semangat, dan produktivitas pegawai. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek lingkungan kerja fisik yang perlu mendapat perhatian, khususnya pencahayaan dan sirkulasi udara, di mana sebesar 80% responden menilai kondisi tersebut belum optimal. Selain itu, seluruh responden (100%) menyatakan bahwa keterbatasan fasilitas kerja, seperti ketersediaan komputer, berdampak pada kelancaran dan efektivitas penyelesaian tugas pegawai. Pada aspek lingkungan kerja non fisik, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi antar pegawai masih belum sepenuhnya optimal, sebagaimana ditunjukkan oleh 80% responden yang menyatakan perlunya peningkatan pada aspek tersebut. Selanjutnya, seluruh responden (100%) menilai bahwa dukungan antar rekan kerja belum dirasakan secara merata, serta menyatakan bahwa dukungan dan perhatian pimpinan berperan dalam membantu pegawai menyelesaikan tugas, meskipun masih diperlukan peningkatan dalam pemberian arahan dan motivasi kerja. Secara keseluruhan, 100% responden menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, memengaruhi efektivitas kerja, serta berkontribusi dalam membentuk kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan pernyataan yang sudah dipaparkan sebelumnya dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja penting dalam menunjang atau meningkatkan kinerja pegawai, dimana hal tersebut akan sangat berdampak baik bagi instansi atau organisasi dalam menjalankan aktivitasnya secara keseluruhan. Oleh karena itu peneliti mengambil objek penelitian di Kantor Desa Jayanegara. Kantor desa jayanegara merupakan sebuah lembaga pemerintahan yang berada di kecamatan Tempuran kabupaten Karawang Kantor desa ini memiliki peran penting dalam melaksanakan kegiatan administrasi untuk keperluan masyarakat desanya, pelayanan publik, koordinasi masyarakat, serta pelaksanaan pekerjaan program-program pembangunan ditingkat desa. Namun beberapa permasalahan terkait kinerja perangkat desa pada kantor Desa Jayanegara masih dihadapi, hal itu berupa kurangnya kuantitas dalam penyelesaian tugas-tugas, kemudian pelaksanaan pekerjaan yang kurang optimal. Aspek yang mempengaruhi hal tersebut adalah lingkungan pekerjaan yang kurang kondusif atau kurang baik.

Oleh karena itu lingkungan kerja yang kurang nyaman dan belum cukup ideal ini bisa menyebabkan kinerja perangkat desa yang bekerja pada kantor desa Jayanegara akan terganggu dalam pelaksanaan kegiatannya. Hal ini bisa dinilai dari lingkungan kerja dan fasilitas atau

peralatan kantor yang belum cukup memadai untuk kenyamanan dan kebutuhan perangkat desa dalam bekerja, mengakibatkan perangkat desa tidak betah dan nyaman di kantor, keseluruhan, hal ini berimbas pada penurunan kinerja perangkat desa yang seharusnya bisa melakukan suatu pekerjaan dalam waktu 1-3 hari bisa sampai seminggu atau bahkan lebih.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini akan difokuskan pada analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor desa jayanegara tempuran kabupaten karawang. Penelitian ini juga dapat memberikan pemahaman baru mengenai bagaimana faktor lingkungan kerja fisik seperti fasilitas kantor, maupun non fisik seperti hubungan antar pegawai dan kepemimpinan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan desa. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah desa dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, produktif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Berdasarkan pra-survei awal yang peneliti lakukan terhadap tiga orang (kepala desa, sekretaris desa, pegawai) di kantor desa jayanegara, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi lingkungan kerja yang dirasakan selama ini. Hasil pra-survei tersebut ditunjukkan pada grafik di bawah.

Berdasarkan grafik di atas, diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa lingkungan kerja di kantor desa jayanegara masih berada pada kategori kurang nyaman, yaitu sebanyak 2 dari responden (67%). Sementara 1 responden (33%) menyatakan bahwa lingkungan kerja sudah cukup nyaman, dan tidak ada responden yang menyatakan lingkungan kerja sangat nyaman.

Temuan pra-survei ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja baik dari lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik masih belum optimal dalam mendukung proses kerja pegawai. Beberapa responden menyebutkan faktor seperti ruang kerja yang belum tertata dengan baik, fasilitas yang terbatas, serta suasana kerja yang kurang kondusif turut mempengaruhi kenyamanan kerja mereka.

Hal ini menegaskan bahwa perlunya dilakukan penelitian lebih mendalam untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja yang ada saat ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor desa jayanegara. Data pra-survei tersebut menjadi dasar bahwa peningkatan lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian serius demi mendukung efektivitas kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola tenaga kerja melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. SDM berperan sebagai aset utama organisasi karena menentukan keberhasilan operasional, produktivitas, serta pencapaian visi dan misi organisasi secara berkelanjutan.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi nyata di tempat kerja seperti tata ruang, pencahayaan, ventilasi, suhu, kebersihan, serta fasilitas kerja. Faktor-faktor ini memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan efisiensi kerja pegawai. Lingkungan fisik yang baik dapat meningkatkan konsentrasi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja karyawan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja, komunikasi, kerja sama tim, suasana kerja, dan dukungan pimpinan. Faktor ini membentuk iklim organisasi dan memengaruhi motivasi serta perilaku pegawai. Lingkungan non fisik yang harmonis mendorong kolaborasi, meningkatkan semangat kerja, dan memperkuat kinerja pegawai.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kemampuan, tanggung jawab, dan standar organisasi. Kinerja mencerminkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas pekerjaan. Faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.



Proposisi

Proposisi ialah pernyataan sementara yang di ajukan dalam suatu penelitian sebagai dugaan awal terhadap suatu fenomena (Pertiwi & Apriani, 2025). Proposisi penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang belum optimal, seperti tata ruang, pencahayaan, ventilasi, suhu, dan fasilitas kerja, dapat menghambat kenyamanan serta efektivitas kerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja non fisik yang kurang harmonis, meliputi komunikasi, kerja sama, dan dukungan pimpinan, turut memengaruhi disiplin dan semangat kerja. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memahami secara mendalam kondisi lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Jayanegara. Fokus penelitian mencakup lingkungan kerja fisik seperti tata ruang, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, serta fasilitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja, komunikasi, kerja sama, suasana kerja, serta dukungan pimpinan. Penelitian ini juga menelaah kinerja pegawai melalui aspek disiplin, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja.

Data penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan informan yang dipilih secara purposive. Data primer berasal dari hasil wawancara dan observasi langsung, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan literatur pendukung. Analisis data dilakukan

menggunakan model Miles dan Huberman melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi, ketekunan pengamatan, dan member check untuk memastikan validitas hasil penelitian..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa kondisi di Kantor Desa Jayanegara secara umum sudah cukup memadai, terutama pada aspek tata ruang, pencahayaan, kebersihan, ventilasi, dan fasilitas kerja. Meskipun demikian, beberapa informan menyatakan bahwa masih terdapat kekurangan seperti pencahayaan yang belum merata, ventilasi yang kurang optimal, serta keterbatasan fasilitas kerja yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai.

Pada variabel lingkungan kerja non fisik, hasil wawancara menunjukkan bahwa hubungan kerja, komunikasi, kerja sama, dan suasana kerja sudah berjalan cukup baik, meskipun belum sepenuhnya harmonis. Beberapa informan mengungkapkan bahwa koordinasi antar pegawai serta penyampaian informasi masih perlu ditingkatkan agar pekerjaan dapat berjalan lebih optimal.

Selanjutnya, pada variabel kinerja pegawai, diperoleh hasil bahwa kinerja pegawai secara umum sudah cukup baik, namun masih terdapat kendala pada aspek kedisiplinan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Desa Jayanegara.

Pembahasan

Pembahasan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik seperti tata ruang, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan ketersediaan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kenyamanan, kesehatan, dan efektivitas kerja pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan kerja, komunikasi, kerja sama tim, suasana kerja, serta dukungan pimpinan berperan dalam meningkatkan motivasi, disiplin, dan tanggung jawab pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut saling berkaitan dalam membentuk kinerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pegawai di Kantor Desa Jayanegara. Lingkungan kerja fisik, seperti tata ruang, kebersihan, pencahayaan, serta ketersediaan fasilitas kerja, secara umum telah mendukung pelaksanaan tugas pegawai, meskipun masih terdapat beberapa keterbatasan yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja non fisik berupa hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang cukup baik, serta dukungan pimpinan berkontribusi positif terhadap peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, dan efektivitas kinerja aparatur desa. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor pendukung penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik di tingkat desa.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemerintah desa perlu memberikan perhatian lebih terhadap perbaikan dan penataan lingkungan kerja, khususnya pada aspek fisik,

agar pegawai dapat bekerja dengan lebih nyaman dan optimal. Selain itu, upaya menjaga hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta dukungan pimpinan perlu dipertahankan dan ditingkatkan sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia. Secara akademis, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji lingkungan kerja dan kinerja pegawai, khususnya pada konteks pemerintahan desa dengan pendekatan kualitatif.

DAFTAR REFERENSI

- A, R. N. (2019). *Pelaksanaan pengembangan kurikulum intrakurikuler berbasis keterampilan di Madrasah Aliyah Ar Rahmah Papar Kediri* (Skripsi sarjana). Institut Agama Islam Negeri Kediri.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Indomedia Pustaka.
- Bago, I. (2023). *Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Sisarahili Kecamatan Pulau-Pulau Batu Kabupaten Nias Selatan* (Skripsi sarjana). Universitas Nias.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Dewi, N. (2017). *Studi pembelajaran pendidikan kewarganegaraan dalam mengembangkan nilai-nilai nasionalisme siswa homeschooling (Studi kasus dilaksanakan di SMA Homeschooling Primagama Palembang)* (Skripsi sarjana). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Erfilia, E. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pangkalan TNI AL Lampung* (Skripsi sarjana). Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Haris, R. M., & Lestariningsih, M. (2024). Analisis tata ruang, lingkungan kerja fisik, dan fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(2).
- Herlina, H. (2021). *Upaya guru pendidikan agama Islam dalam memelihara akhlakul karimah terhadap peserta didik di SMP Negeri 10 Pinrang* (Skripsi sarjana). Institut Agama Islam Negeri Parepare.
- Humairoh, I. (2020). *Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau* (Skripsi sarjana). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Irawan, T. P. (2022). *Kementerian Keuangan Republik Indonesia Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Politeknik Keuangan Negara STAN Tangerang Selatan* (Laporan akademik). Politeknik Keuangan Negara STAN.
- Jumang, S. H. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa* (Skripsi sarjana). Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kasmawati. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sermani Steel Makassar* (Skripsi sarjana). UIN Alauddin Makassar.
- Kelvin, M. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja nonfisik dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada CV Berkah Noahtu Bandar Lampung* (Skripsi sarjana). Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Marsela, R., & Hartiningtyas, L. (2022). Analisis lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. *SOSEBI: Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, dan Bisnis Islam*, 2(1).
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (3rd

- ed.). Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Najib, A. S. A., Ramadhan, C., Muflihatin, D. T., Rahman, N., Tiara, N., Rinaldi, R., & Amrinur, T. S. P. (2020). *Fungsi-fungsi manajemen*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Pekanbaru.
- Pratama, R. Y. (n.d.). *Fungsi-fungsi manajemen (P-O-A-C)*. Universitas Jenderal Achmad Yani.
- Rahmawati, S., & Hasan, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2).
- Romenza, L. (2022). *Penataan tata ruang kantor untuk mendukung kinerja tenaga administrasi sekolah di SMA Negeri 1 Kampar* (Skripsi sarjana). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sari, L. M., & Arifin, J. (2022). Pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Air Minum Tabalong Bersinar (Persero) Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 5(2).
- Seprianingsih, R. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT X Cabang Semarang* (Skripsi sarjana). Universitas Semarang.
- Siagian, S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Warisah, W. (2018). *Penerapan fungsi manajemen dalam penyampaian laporan keuangan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Siak menurut ekonomi syariah* (Skripsi sarjana). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.